



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

FRANCO FALCON, Fransheska Diana

ASESOR:

Mg. POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan Walter

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Lima – Perú

2018

PÁGINA DEL JURADO

Mg. CASTRO GARCIA, Julio Cesar
Presidente

Mg. JARA AMES, Edith Honorina
Secretaria

Mg. PEREYRA QUIÑONES, José Luis
Vocal

Dedicatoria

A Dios por guiarme y darme fuerzas en los momentos que yo creía perdido.

A mis padres por su apoyo incondicional en todo el momento y ser mi motivación por demostrarme que los obstáculos se pueden vencer con actitud y empeño.

A mi madrina Elva, que desde el cielo me protege y siempre deseo lo mejor para mí y que sea profesional fue uno de ellos.

Agradecimiento

A mi asesor de tesis Mg. Juan Pomahuacre Carhuayal por su apoyo constante, asesoría, tiempo y sobre todo paciencia, también por ser un ejemplo y guía para seguir creciendo profesionalmente.

Al Gerente de Operación de la Empresa Vistony S.A.C por brindarme la oportunidad de poder realizar mi trabajo de investigación en la empresa y poder aplicar los instrumentos de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Fransheska Diana Franco Falcón, con DNI: 48409991, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Motivación laboral y Compromiso Organizacional en una Empresa del sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de setiembre del 2018

Fransheska Diana Franco Falcón

DNI 48409991

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Motivación laboral y Compromiso Organizacional en una Empresa del sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y las dimensiones de la motivación laboral de los trabajadores

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Fransheska Diana Franco Falcón

ÍNDICE

	Pág.
Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
Índice de tablas	
RESUMEN	
ABSTRACT	
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	2
1.2.1 Investigaciones Nacionales	2
1.2.2 Investigaciones Internacionales	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	5
1.3.1 Motivación laboral	5
1.3.1.1 Teorías de las jerarquías de las necesidades	6
1.3.1.2 Teoría de la autodeterminación	6
1.3.1.3 Dimensiones de la motivación	7
1.3.2 Compromiso Organizacional	7
1.3.2.1 Importancia del Compromiso Organizacional	8
1.3.2.2 Teorías de Meyer y Allen	8
1.3.2.3 Factores Asociados al Compromiso Organizacional	10
1.4 Formulación del Problema	11
1.5 Justificación del estudio	11
1.6 Hipótesis	12
1.6.1 Hipótesi General	12
1.6.2 Hipótesi Especificas	12
1.7 Objetivos	12
1.7.1 Objetivo General	12
1.7.2 Objetivos Específicos	12
II. MÉTODO	13
2.1 Diseño de Investigación	13
2.2 Variables y Operacionalizacion	14
2.2.1 Motivación Laboral	14
2.2.2 Compromiso Organizacional	14
2.3 Población y Muestra	15
2.3.1 Población	15
2.3.2 Muestra	15
2.3.2.1 Muestreo Probabilístico	16
2.4 Técnica e Instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	16
2.4.1 Escala de motivación laboral	16

2.4.2 Cuestionario de compromiso organizacional	18
2.5 Método de análisis de datos	20
2.6 Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	32
Anexo 1: Instrumentos de evaluación	38
Anexo 2: Validez de contenido de motivación laboral y compromiso organizacional	42
Anexo 3: Autorización de permiso	45
Anexo 4: Acta de aprobación de originalidad	46
Anexo 5: Formulario de Autorización	47
Anexo 6: Autorización de publicación de tesis	48
Anexo 7: Matriz de consistencia	49
Anexo 8: Formato de validación de Jueces	50
Anexo 9: Tourniting	58
Anexo 10: Autorización de trabajo final	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: *Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de motivación laboral*

Tabla 2: *Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Compromiso Organizacional*

Tabla 3: *Prueba de Normalidad de la Escala de Motivación Laboral y Compromiso Organizacional*

Tabla 4: *Correlación entre motivación laboral y compromiso organizacional*

Tabla 5: *Correlación entre el Compromiso Organizacional y las dimensiones de la Motivación Laboral*

Tabla 6: *Correlación entre las dimensiones del compromiso organizacional y motivación laboral*

Tabla 7: *Niveles de las dimensiones de motivación organizacional según la edad*

Tabla 8: *Niveles de las dimensiones de motivación organizacional según tiempo de servicios*

Tabla 9: *Nivel de Compromiso Organizacional*

Tabla 10: *Nivel de Compromiso Organizacional según edad*

Tabla 11: *Nivel de Compromiso Organizacional según tiempo de servicio*

Tabla 12: *Validez de contenido de la Escala de Motivación Laboral*

Tabla 13: *Baremos de la Escala de Motivación Laboral*

Tabla 14: *Validez de contenido de la Escala de Compromiso Organizacional*

Tabla 15: *Baremos del Cuestionario de Compromiso Organizacional*

RESUMEN

El presente estudio se realizó con el objetivo determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y las dimensiones de la motivación laboral. Para ello la muestra se conformó con 198 trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón. Para evaluar la motivación laboral se utilizó el instrumento de Escala de motivación laboral (R-MAWS) y para medir el Compromiso Organizacional se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen.

Los resultados evidenciaron que existe relación entre el compromiso organizacional con las dimensiones de motivación laboral. En la primera dimensión de la motivación laboral que es la desmotivación, encontramos que existe correlación inversa y débil, además de estadísticamente significativa ($p < 0.05$) con el compromiso organizacional.

Palabras claves: Motivación laboral, Compromiso Organizacional, Empresa Industrial

ABSTRACT

The present study was carried out in order to determine the relationship between the Organizational Commitment and the dimensions of work motivation. For this purpose, the sample was made up of 198 employees of a Company of the Industrial Sector of the District of Ancón. In order to evaluate the labor motivation the instrument of Scale of labor motivation was used (R-MAWS) and to measure the Organizational Commitment the organizational commitment questionnaire of Meyer and Allen was used.

The results showed that there is a relationship between organizational commitment and the dimensions of work motivation. In the first dimension, demotivation, we found that there is an inverse and weak correlation, in addition to being statistically significant ($p < 0.05$) with organizational commitment.

Key words: Work motivation, Organizational Commitment, Industrial Company

I.INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En el ámbito laboral existen diferentes variables emocionales o psicológicas que a diario afectan a los trabajadores, y que a su vez genera un fuerte impacto en el desarrollo de las empresas. Entre las que consideramos, encontramos la motivación y compromiso organizacional, las cuales son variables fundamentales para el crecimiento de una organización.

Consideramos que las organizaciones deben tomar mayor importancia y énfasis al tema de la motivación, porque al contar con trabajadores motivados obtendremos trabajadores comprometidos con su organización y esto podrá aportar para incrementar la productividad y el funcionamiento eficaz de la empresa y de los trabajadores.

Según Frías (2014, citado en De la Puente 2017), un trabajador se siente motivado y comprometido cuando la organización brinda condiciones adecuadas para el desempeño de sus funciones.

En España (2016) se encontró que la motivación y compromiso organizacional que tienen los trabajadores españoles con respecto a su organización, se encuentran poco o muy poco comprometida con su trabajo encontrándose así a un 47 %. Asimismo, se precisa que España se encuentra en los últimos lugares de escala de compromiso organizacional, que solo un 55% de los encuestados manifiestan sentirse motivado con su actividad laboral.

En el contexto latinoamericano (Adams, 2013), los datos sobre la motivación laboral son alarmantes. Un estudio realizado por Gallup indica que México se encuentra al final de las tablas en América Latina, indicando que solo el 12% de sus trabajadores están completamente satisfechos con las actividades que realizan. Por otro lado, contamos que un 60% de trabajadores se encuentran desconectados con su labor y finalmente un 28% que repudia su trabajo.

Un estudio realizado por Deloitte (2015), hace mención a la preocupación de los jefes de recursos humanos en donde manifiestan que el 87 % de trabajadores carecen de compromiso organizacional y esto genera una problemática para las empresas

Estos datos admiten conocer y evidenciar que estos problemas se encuentran en diversas empresas. La pérdida de motivación se verá afectado mucho en la vida persona del

trabajador, pero sobre todo tendrá más énfasis y fuerza en lo profesional, ya que es en el trabajo en donde se mantiene más horas. Por ello, es importante que las personas se sientan motivados en su lugar y ambiente de trabajo.

En nuestro medio, la realidad en cuanto a la motivación y compromiso que los trabajadores poseen son mínimas, ya que una de las evaluaciones de diagnóstico organizacional demostró indicadores de falta de involucramiento laboral, siendo esto que los trabajadores no se sientan a gusto con sus labores ni identificados con su organización.

Uno de los puntos importantes para el logro de objetivos de una organización consiste en generar trabajadores con un elevado nivel de compromiso, por ende es clave importante trabajar el tema de la motivación laboral entre los trabajadores, por tal motivo la presente investigación está enfocada en determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral en los trabajadores de una empresa del sector industrial del Distrito de Ancón.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1 Investigaciones Nacionales

Góngora (2017) lleva a cabo un estudio con el fin de identificar la relación existente entre motivación y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa del sector industrial. Utilizó una muestra conformado por 132 trabajadores. El diseño de investigación que se utilizó fue de no experimental de corte transversal de tipo descriptivo – correlacional. Para el estudio se aplicó el instrumento de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de motivación para el trabajo. Los resultados evidenciaron que se presenta una correlación directa moderada y significativa entre las dos variables arrojando un ($r=0.516$) esto da entender que a mayor motivación, también se incrementara el compromiso

De la Puente (2017) Realizo una investigación cuyo objetivo fue de establecer el vínculo entre el compromiso organizacional y la motivación del éxito en los colaboradores de la Municipalidad. La metodología fue de tipo descriptivo de tipo básico con enfoque cuantitativo. El estudio estuvo conformado por trabajadores comprendidos entre los 18 a 65 años de edad y extraído por una muestra de 108 trabajadores. Las herramientas empleadas fueron el cuestionario de Compromiso Organizacional y la Escala de Motivación M-L. Se concluyó que los colaboradores muestran en general un 53 % de

compromiso organizacional encontrándose ello en un nivel medio. En cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional se arroja los siguientes resultados por dimensión de compromiso afectivo 47%, Implicancia 40% y compromiso de continuidad 57%. De forma general se puede apreciar que los resultados en los trabajadores de la municipalidad de Trujillo cuentan con una relación pequeña significativa entre compromiso organizacional y motivación de logro, es decir, que los trabajadores se encuentran comprometidos con las funciones que realizan.

Seminario (2017) realizó un estudio el cual tuvo como objetivo evaluar la relación que existe entre ambas variables. En cuanto a la metodología utilizada fue de tipo diseño descriptivo-correlacional. Tuvo como muestra 111 trabajadores, aplicando como instrumento la escala de compromiso organizacional. Los resultados determinaron la existencia de una relación directa y considerable entre el compromiso que muestran los vendedores y el clima laboral que se crea en el trabajo de una empresa de tipo retail de Lima.

Así mismo también se demuestra la existencia de una relación directa, moderada y significativa entre el compromiso afectivo de los vendedores y el clima laboral de una empresa de tipo retail de Lima. Finalmente Existe una relación negativa, baja y no significativa entre el compromiso de continuidad y el clima laboral de los vendedores, en una organización de tipo retail de Lima.

Chávez (2016) determinó el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa en el año 2016. El tipo de investigación fue de diseño investigación No experimental, los instrumentos que utilizó para fue el de Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham que consta de 23 enunciado y el cuestionario de los investigadores Chiang, Méndez y Sánchez. Se utilizó la técnica cuantitativa. Según los resultados de la tesis, se concluye que la motivación laboral en la empresa Agromolinos Industriales es de nivel medio (75%). Así mismo existe un nivel medio (55%) de satisfacción laboral, ni tan alta ni tan baja, en los trabajadores de la empresa Agromolinos Industriales. Finalmente se demuestra que la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agromolinos Industriales, influye de manera significativa en la motivación con la que estos realizan su trabajo.

García (2015) realizó una investigación el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome del Burnout y Compromiso Organizacional. La muestra se conformó

por 84 trabajadores de una empresa importadora de vehículos menores. Las herramientas de evaluación que aplicaron fueron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Cuyo a los resultados se encontró que existe una relación entre ambas variables que se encuentran en un nivel medio.

1.2.2 Investigaciones Internacionales

Velasco (2017), su objetivo fue diseñar un modelo de motivación para aumentar la satisfacción laboral de los empleados a través del desarrollo de estrategias que permitan que el personal administrativo se sienta satisfecho con las funciones que realiza diariamente en la empresa Transportes Noroccidental. El tipo de metodología usada en la investigación fue descriptiva. Luego del análisis de los resultados obtenidos de la investigación se constató el nivel de motivación que los empleados tenían hacia su trabajo y la manera en la que influía en la satisfacción, en general no existe una desmotivación extrema en los empleados, pero si hay ciertos factores que necesitan atención por parte de la empresa los cuales son necesarios para que los empleados alcancen satisfacción en su trabajo. Así mismo Dentro de la investigación se determinó que la satisfacción laboral y la motivación del personal, si mantienen una relación directa, igualmente al analizar los resultados fue evidente que un empleado desmotivado es un empleado insatisfecho y esto afecta el rendimiento dentro de la empresa. Finalmente Existe un alto porcentaje de empleados que están de acuerdo en que la empresa no existe una correcta comunicación, es necesario la satisfacción de los empleados sentirse parte de un buen equipo de trabajo por lo que es necesario que estén informados de los acontecimientos que afecten a la empresa o su trabajo.

López (2016) En su tesis describir la correlación que existe entre la satisfacción con la comunicación organizacional, con la comunicación interna y el compromiso en la ciudad de Guayaquil. La metodología fue empleado fue transversal – correlaciona, de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, su muestra fue en total de 103 personas, juntando a los docentes y el personal administrativo del instituto de Educación Superior de la Ciudad de Guayaquil. Se concluyó que la variable de comunicación y compromiso se relacionan positivamente con la dimensión identificación organizacional entre los colaboradores, es decir, que, a mayor comunicación y compromiso, existirá una mayor identificación organizacional. Cabe recalcar que existen otras variables que también

influyen el crecimiento de la identificación, pero la comunicación y el compromiso cuentan con un aporte considerable.

Espinoza y Uguña (2016) Describe una investigación de tipo descriptivo, cualitativo entre clima laboral y su incidencia en el desempeño y compromiso organizacional. Su objetivo general fue determinar el impacto del clima laboral en el desempeño y compromiso de los colaboradores. Se concluyó que actualmente las organizaciones buscan adoptar estrategias que les permitan mejorar el clima laboral de sus colaboradores, con el objetivo de que estos se sientan identificados con la empresa, que muestren un nivel más alto de motivación e incrementen su desempeño en la empresa. Del análisis de los datos, se consiguió identificar cuáles son los factores que influyen más en el clima laboral, así también que estrategias permitirán conservar la estabilidad laboral en la actualidad, donde sentirse bien en el trabajo es un factor muy determinante sobre el desempeño de los colaboradores.

Aldana (2013), su objetivo general fue comprobar si existen diferencias significativas del compromiso organizacional según género. La metodología fue de tipo básico cuantitativo de nivel descriptivo. El estudio se realizó con una muestra de 70 sujetos, conformado por 35 hombres y 35 mujeres, a quienes se les administro el instrumento para diagnosticar el compromiso laboral para las empresas, utilizando una escala de tipo Likert. La investigación según los resultados obtenidos, se demuestra que los colaboradores mantienen un alto compromiso organizacional en la empresa, sin diferencias respecto a su género.

1.3. Teorías Relacionadas al tema

1.3.1. Motivación

Según Louffat (2015) La motivación influye en el comportamiento de las personas de diferentes maneras, para que estas logren un buen nivel de satisfacción emocional, personal y profesional. De manera laboral, un líder puede conseguir que los colaboradores a su cargo, mantengan una motivación alta, solo si conoce que factores motivan a cada uno de ellos. Esto se debe a que cada persona es diferente, de modo que las motivaciones son distintas de acuerdo a las prioridades de cada uno. (p.267).

Robins (1999) hace mención que la motivación es la voluntad de ejecutar altos niveles de esfuerzos con el propósito de poder alcanzar los objetivos de la organización, esta

voluntad está condicionada en la satisfacción de alguna necesidad individual quiere decir propia del individuo

Según Carrasco (2004), la motivación se compone de un grupo de valores que ponen en movimiento a una persona para realización. Es lo que impulsa a alguien a alcanzar sus objetivos propuestos. (p.215).

1.3.1.1 Teorías de las Jerarquías de las necesidades

Maslow (1991) Indica que existen cinco jerarquías de necesidades básicas en el ser humano.

- a) **Fisiológica:** En este nivel se encuentra las necesidades básicas para el sustento del ser humano, como la comida o la vivienda
- b) **Seguridad:** se encuentra basado en la protección de la persona para vivir en un entorno seguro y sin amenazas
- c) **Sociales:** en este nivel se busca formar y establecer vínculos afectivos ya sea compartiendo en grupos o amistades
- d) **Estima:** es el reconocimiento personal y valoración que se tiene de uno mismo
- e) **Autorrealización:** Es la última necesidad que Maslow considero como la más alta jerarquía. Es la autorrealización personal y el desarrollo de su propio potencial.

1.3.1.2 Teoría de autodeterminación

Deci y Ryan (1989 citado por Vargas, 2013) describen a la teoría de la autodeterminación como la capacidad que tiene un individuo en elegir y efectuar sus propias acciones en base a su decisión. Es el grado en que las personas ejecutan sus actividades por decisión propia y de tal manera se observan a sí misma como iniciadoras de su propia conducta.

La Teoría de la Autodeterminación (TAD) hace mención a 3 necesidades básicas innatas que impactan directamente en el crecimiento personal.

- Autonomía
- Competencia
- Relación

Según Ryan, Kuhl y Deci (2000) define que la TAD está orientado a la motivación humana y la personalidad haciendo uso de métodos empíricos, al mismo tiempo que hace uso de una meta-teoría organísmica la cual realza la importancia de desarrollar el recurso

humano interno con el fin de lograr la mejora de la personalidad y la autorregulación de la conducta.

1.3.1.3 Dimensiones de la Motivación:

Desmotivación

Según Yagosesky, Renny (2000) se puede decir que la desmotivación es una disposición en el interior de un individuo que lo limita y complica, se caracteriza por la existencia de pensamientos pesimistas y desanimo, que nacen a partir de malas experiencias pasadas por el individuo o ajenas, y la auto-percepción de no conseguir los resultados deseados.

Regulación externa

Este tipo regulación es originada por el medio externo en base a lo que se obtendría si realizara bien una conducta (Ryan y Deci, 2000).

Regulación introyectada

Esta regulación se encuentra ligada a los factores medioambientales, esta regulación introyectada actúa con la finalidad de tener una recompensa o de evitar un castigo (Ryan y Deci ,2000).

Regulación identificada

Maslow (1991) nos dice que se trata de la medida en que un individuo juzga una conducta importante para él, de manera que la internalización de motivos extrínsecos se regula a través de identificación. Como ejemplo: elegí estudiar en la noche porque mis estudios son importantes para mí.

Motivación intrínseca

Se caracteriza con el acto de realizar alguna actividad por voluntad propia, esto produce un efecto de satisfacción por lo que se está realizando (Ryan y Deci,2000).

1.3.2 Compromiso Organizacional

Definición

Amorós (2011) manifiesta, que es el nivel con el que un colaborador se puede identificar con las metas de la organización, como su anhelo de pertenecer a esta. (p.73).

Meyer y Allen (1991, citado por Montoya 2014) nos hablan sobre el compromiso organizacional al cual lo definen como una condición psicológica que muestran los colaboradores hacia la empresa donde trabajan y que interviene en la decisión de un colaborador de seguir o no en la empresa.

Vargas (2000), lo define como una adhesión psicológica individual, el cual incluye el nivel en el que se involucra un colaborador, su lealtad y la creencia de los valores que tiene la empresa, este comportamiento organizacional se produce gracias a la existencia de una fuerte identificación del colaborador con la empresa. (p.50).

1.3.2.1 Importancia de Compromiso Organizacional

La falta de motivación por parte del empleador se ve reflejado en la conducta que muestra el colaborador frente a su propio trabajo, es por ello que es importante que las empresas generen una adecuada motivación para que los trabajadores se sientan comprometido con su centro de labor.

Gómez (2017) indica que un trabajador que se compromete con su empresa, es un trabajador que se ha relacionado emocionalmente con su organización y este que contribuye personalmente para el éxito de la compañía. Y de tal manera dentro de las ventajas que la empresa puede rescatar al tener un trabajador comprometido es la disminución de absentismo, formación de buenos equipos, clientes más leales, mejora los beneficios económicos de la organización y también ayuda a la retención de talento este último es sumamente importante ya que una persona comprometida es una persona productiva y de valor para la organización.

1.3.2.2 Teorías de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1991, citado por Montoya 2014) Define que el compromiso organizacional es una disposición psicológica que se singulariza por la forma en que se relaciona un colaborador con su empresa, de la misma manera este tiene implicancias para la decisión del trabajador de continuar o dejar la organización. Del mismo modo, los autores hacen mención de que el compromiso organizacional es una construcción multidimensional y que está compuesto por 3 tipos: afectivo, de continuidad y normativo. La teoría en mención es una de las teorías que mayor soporte ha brindado en los últimos años y que aún sigue siendo estudiada.

Según Meyer y Allen (1987, citado por Montoya 2014) El compromiso organizacional tiene tres dimensiones

a. Componente Afectivo

Se refiere al vínculo emocional que las personas forman y sienten hacia su organización, se caracteriza por el deseo de permanecer en la organización. De esta manera este vínculo origina que los trabajadores gocen y sientan placer de realizar sus actividades en su organización.

Meyer y Allen (1996, citado por García 2015) define al compromiso afectivo como los lazos emocionales que unen al individuo con la organización.

El compromiso afectivo puede estar ligado con la motivación intrínseca, ya que el trabajador ejecuta sus actividades sin recibir algún incentivo externo, simplemente realizan sus tareas sintiendo el placer y éxitos de realizarla por un deseo personal.

Según Chiavenato (2004) señala que el elemento emocional produce estabilidad en el individuo y reanimator la confianza colaborador y empleador. Se puede referir que para que se constituyan la seguridad es imprescindible un lazo emocional y de identidad con la empresa.

Robbins (2004), nos da un mayor alcance, explicando que la confianza por afinidad, es una conexión de tipo emocional y bastante fuerte en los colaboradores, la cual se crea con tiempo. Para esto, Robbins nos menciona 5 dimensiones primordiales para la creación de dicha confianza.

- Integridad, expresa, el ser honesto y veraz.
- Competencia
- Congruencia, es la capacidad del individuo para tomar adecuadas decisiones y de tal forma ser objetivo
- Lealtad
- Franqueza

b. Componente de Continuidad

Meyer y Allen (1991, citados por Rivera, 2010) nos menciona que el colaborador examina sus ingresos que gana estando en la empresa y cuáles serían los ingresos que percibirá si deja de trabajar en la empresa, teniendo en cuenta todo el esfuerzo que ha invertido durante el tiempo que ha estado laborando

c. Componente Normativo

Meyer y Allen (1990, citado por Tarrillo 2016) Explica que este tipo de compromiso está relacionado a aspectos morales, por los cuales un colaborador permanece en su trabajo.

En el compromiso normativo los trabajadores encuentran y se sienten leales hacia su organización, lo cual esto marcaría un sentimiento moral por parte del trabajador para poder continuar laborando. Este compromiso surge con un sentimiento de seguir en la organización, ya sea porque sienten que están en deuda con la organización por haberle permitido y dado la oportunidad de laborar en ella (Arias, 2001, p. 35-36)

En resumen, de acuerdo a lo mencionado por Meyer y Allen se puede indicar que existen tres formas por las cuales un trabajador se puede sentir comprometido con su organización: estableciendo un lazo emocional con su organización (afectivo), porque el trabajador lo requiere y se siente obligado de continuar laborando para la organización (continuidad) y porque sienten que deben de permanecer en su centro de labores por un compromiso moral (normativo). Asimismo cada dimensión del compromiso organizacional tiene diferentes efectos sobre la conducta del trabajador.

1.3.2.3 Factores asociados al Compromiso Organizacional

Edad y Compromiso

Ojeda, Talavera y Berrelleza (2016), manifestaron lo siguiente:

- Edad entre 21 y 30 años muestran un nivel bajo de compromiso, el 49 % presenta un nivel medio y el 22 % presentan un nivel alto de compromiso
- Edades entre 31 a 40 años un 24 % cuentan con un nivel bajo, un 34 % nivel medio, y un 42 % de los docentes manifiestan tener un nivel alto de compromiso organizacional
- Edad entre 41 a 50 años, el 26 % presentan un nivel bajo, el 59 % un nivel medio, mientras el 15 % cuentan con un nivel alto
- Edades entre 51 a 60 años el 9 % de las personas muestran un nivel bajo, mientras el 67 % demuestran un nivel medio de compromiso, y el 24 % un nivel alto.

Según March y Simon (1969, p.47), dicen que personas con mayor edad, son las que permanecen por más tiempo en una organización, debido a que si renuncian a su

organización las posibilidades de encontrar otro empleo son escasas, el cual comprimen su posibilidad de trabajo.

Tiempo de Servicio y Compromiso

Ojeda, Talavera y Berrelleza (2016), indicaron lo siguiente:

- Menor de un año de antigüedad, presentan un 35 % nivel bajo, un 39 % nivel medio, y un 26 % nivel alto de compromiso organizacional
- Trabajadores que cuentan de 1 a 5 años en la empresa, indican que un 27% demuestran un nivel bajo, 51 % presenta un nivel medio y el 22 % un nivel alto de compromiso.
- 6 a 10 años de tiempo de servicio el 14 % manifiesta tener un nivel bajo, mientras el 51 % un nivel medio y por último el 35 % un nivel alto.

1.4 Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre las dimensiones de la motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018?

1.5 Justificación del Estudio

En los últimos años se observa que las organizaciones no están poniendo énfasis acerca del tema de motivación en sus trabajadores. Es sumamente importante que en la organización exista una adecuada motivación y compromiso para tener una identificación con la empresa en el desarrollo de la organización.

El presente proyecto de investigación nace para poder determinar la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional, con el propósito de conocer e identificar la relación entre las dos variables.

Desde el punto de vista Práctico el presente proyecto de investigación, surge con el fin de estudiar los resultados y la relación que pueda existir entre ambas variables, de tal forma de acuerdo a los resultados se pueda proponer alternativas, diseñando estrategias para la mejora, así como la creación de talleres, línea de carrera a corto y mediano plazo de acuerdo a las competencias del colaborador, reconocimiento de manera individual o grupal y beneficios corporativos. Por consiguiente, el estudio se

realiza para observar cómo se relaciona y como esto afecta positiva o negativamente a los trabajadores de la Empresa del Sector Industrial.

Desde el Punto de vista Teórico, la investigación accede a conocer y profundizar aspectos marcados por los autores sumergidos tanto para la motivación y compromiso organizacional, por ende, el resultado de la investigación constituye un aporte respecto a la relación que pueda existir entre las dos variables de estudio en los trabajadores.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial, distrito de Ancón, 2018

1.6.2 Hipótesis Específica

H1. Existe correlación significativa y directa entre las dimensiones de la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del distrito de Ancón.

H2. Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa Industrial, Distrito de Ancón, 2018

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el Compromiso Organizacional de los trabajadores

1.7.2 Objetivo Especifico

O1 Identificar la relación que existe entre las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral en los trabajadores.

O2 Determinar los niveles de las dimensiones de motivación laboral de los trabajadores según la edad y tiempo de servicio

O3 Determinar los niveles del compromiso organizacional de los trabajadores según la edad y tiempo de servicio

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

La investigación pertenece a un enfoque cuantitativo de tipo básico, diseño No experimental transversal y nivel descriptivo - correlacional

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) una investigación de enfoque cuantitativo presenta una secuencia de etapas a seguir.

Corresponde a un tipo de investigación básica ya que se busca conocer y entender que condiciones afecta al individuo (Sánchez y Reyes, 2015).

Por otro lado es de diseño No experimental ya que no existe manipulación intencional de las variables, y solo se utiliza la observación como herramienta así mismo es de corte transversal ya que los datos recolectados se realizarán en un momento específico. Hernández, et al. (2014).

Finalmente el nivel de investigación pertenece a un nivel descriptivo – correlacional ya que la investigación tuvo como fin describir y asociar ambas variables para determinar su relación entre la motivación y compromiso organizacional en una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón. Los estudios de tipo descriptivos buscan identificar y especificar las características de cualquier fenómeno. Por otro lado, el estudio correlacional, se realizó para conocer y asociar la relación que existe entre más de dos variables. Sanchez y Reyes (2006, citado en Sulcarray, 2013).

2.2 Variables y Operacionalización

2.2.1 Motivación Laboral

Según Gagne et al., (2010) menciona que la motivación es aquello conocimiento psicológico que proporciona fuerza y dan orientación a la conducta humana teniendo como finalidad conseguir una meta, así mismo esta fuerza está ligada a las necesidades de cada persona. Por lo tanto la Escala de

Motivacion laboral será medido a través de 5 dimensiones, y cada uno tendrá sus ítems correspondientes estos son: Desmotivación (2,5,16), Regulación Identificada (3,8,9,10,14,17), Regulación Introyectada (1,5,7,19), Regulación Identificada (4,11,18), y Motivacion Intrínseca (6,12,13).

2.2.2 Compromiso Organizacional

Según Meyer y Allen (1997), define al compromiso como una condición psicológica que muestran los colaboradores hacia la empresa donde trabajan y que intervienen en la decisión de un colaborador de seguir o no en la empresa. Por consiguiente el cuestionario de Compromiso Organizacional estará conformado por 3 dimensiones, las cuales son: Componente Afectivo (6,9,12,14,15,18), Componente de Continuidad (1,3,4,5,16,17), y Componente Normativo (2,7,8,10,11,13).

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

Para la investigación, la población está conformada por 400 trabajadores que labora en las diferentes áreas de la Empresa Vistony, que se encuentra ubicado en el distrito de Ancón, de la misma forma fueron conformado por trabajadores de sexo femenino o masculino, mayores de 18 años de edad y que se encuentren laborando directamente en planilla.

2.3.2. Muestra

La muestra quedo conformada por 198 trabajadores de la Empresa del Sector Industrial, entre mujeres y varones, de las diferentes áreas de la Empresa, comprendido entre los 18 a 60 años de edad. Se utilizó la siguiente fórmula para determinar el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Tamaño de Población	N	400
Nivel de confianza		95 %
Valor Z	Z	1.96
Proporción de P	p	0.5
Margen de error	e	5 %
Tamaño de muestra	n	198

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 400}{(0.05^2 \times 399) + (1.96^2 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 198 \text{ trabajadores}$$

2.3.2.1. Muestreo probabilístico

El muestreo probabilísticas nos indica que es un conjunto de los componentes de la población poseen la misma posibilidad de ser seleccionados (Hernández, et al., 2014).

Por otro lado, corresponde a ser aleatorio simple por tanto se seleccionó al azar los miembros hasta complementar el muestral previsto. En teoría, se enumeran previamente todos los elementos y luego se escogen de acuerdo con una tabla de números aleatorios” (Valderrama, 2015).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Escala de Motivación Laboral

1. Ficha técnica

Nombre del test	: Escala de motivación laboral (R-MAWS)
Autores	: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin, y Malorni.
Año	: 2010.
Adaptación	: Gastañaduy (2013) en Lima
Objetivo	: Evaluar y determinar el nivel y los tipos de motivación laboral
Administración	: Individual o Colectiva
Tiempo	: De libre determinación un aprox. 17 minutos
Edad	: 18 años en adelante
Calificación	: se califica de 1 a 7 puntos por cada ítem, considerando como puntaje 1 a “Totalmente en desacuerdo” y 7 “Totalmente de acuerdo”
Estructura	: La prueba tiene 5 dimensiones

- **Desmotivación:** Hace mención a la ausencia de motivación hacia una actividad
- **Regulación Externa:** Se hace mención a ejecutar una actividad con la finalidad de admitir una remuneración o eludir un castigo

- **Regulación Introyectada:** Se hace mención a involucrarse a ejecutar una actividad para evitar culpabilidad por no efectuar con lo solicitado por otros
- **Regulación Identificada:** Se menciona a ejecutar una labor por que la que el individuo se siente identificado con su valor y porque lo considera importante
- **Regulación Intrínseca:** Ejecutar una tarea por sí mismo, ya que le interesa y le agrada

Validez y confiabilidad

La prueba de motivación laboral es una herramienta que permite medir niveles y tipos de motivación en el ámbito organizacional. Inicialmente la escala se creó en dos idiomas el inglés y el francés (Gagné et al., 2010). Posteriormente, se realizó la adaptación a 10 idiomas dentro de ello el español en el año 2012 por los mismos autores. Entorno al análisis de confiabilidad, se señala que las sub escalas del instrumento arroja un grado de confiabilidad superior a 0.70 (alfa de Cronbach) Regulación Externa (0.75); Regulación Introyectada (0.77); Regulación Identificada (0.88); Regulación Intrínseca (0.91).

En el contexto peruano Gastañaduy (2013) válido esta escala de motivación laboral con una población de trabajadores remunerados y voluntarios, lo cual previo a su aplicación realizo una doble traducción de la escala. La traducción fue realizada por dos personas la cual una de ellas contaba con la lengua materna el inglés y la otra el español.

En la investigación realizada presento una confiabilidad elevada Regulación Externa (.75); Regulación Introyectada (.85); Regulación Identificada (.66); Regulación Intrínseca (0.86) y Amotivacion (.76). De igual forma la correlacion de ítems test de los reactivos estuvo por encima a .30 por lo que se considera adecuada.

Para la presente investigación se adaptó el instrumento y se realizó una prueba piloto a 50 trabajadores para obtener la confiabilidad del instrumento con la finalidad de poder ser administrable a los trabajadores elegidos en esta investigación. En primera instancia, se realizó la validación del contenido o criterio de jueces obteniendo como resultado en V-Aiken un puntaje superior a 0.8, posterior a ello se realizó la prueba Binomial que determina las concordancias de los jueces teniendo como resultado un puntaje superior a .50. Luego se procedió realizar la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de cronbach para determinar el grado de precisión del instrumento, arrojando como resultado .758.

Tabla 1

Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,758	19

Como resultado se obtuvo que existe una consistencia interna aceptable con un alfa de cronbach de .758

2.4.2 Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Nombre : Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autores : Meyer y Allen.

Año : 1993

Procedencia : Estados Unidos

Adaptación : Argomedeo (2013).

Objetivo : Conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos en su organización.

Estructuración : La prueba presenta 3 componentes el componente afectivo, de continuidad y el normativo cada uno consta de 6 ítems

Respuesta : No existen respuestas buenas ni malas.

Administración: Individual o colectiva

Tiempo : 15 Minutos.

Edad : 18 años a más

Descripción de las normas de calificación

Se conseguirá el puntaje final al sumar todas las respuesta de cada ítem.

Cada respuesta tiene 7 alternativas, y los puntajes que se asigne son los siguientes:

1= Totalmente en desacuerdo

2=Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4=Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

Existen ítems inversos, el cual se debe de invertir, estos son: 1,3,10,14,15 y 18.

Interpretación

Este cuestionario comprende una estructura de tres componentes los cuales son el **componente afectivo** que consta de 6 ítems y hace referencia al apego emocional que las personas forman y sienten hacia su organización, ellos se mantienen laborando en la organización porque así lo desean; **componente de continuidad** consta de 6 ítems, se refiere al que el trabajador toma en cuenta los esfuerzos y costos invertidos en la organización, es decir se mantienen dentro de la organización por necesidad; **componente normativo** presenta 6 ítems está relacionado a aspectos morales por las cuales un trabajador permanece en su trabajo.

Puntaje

Se presenta tres tipos de puntaje el cual va del puntaje bajo que corresponde de 18 puntos, luego el puntaje promedio que pertenece de 19 a 25 puntos y por último el puntaje alto que va desde 126 a más.

Validez y Confiabilidad

Argomedo (2013) ejecutó un análisis piloto para poder determinar la validez y confiabilidad de la prueba en trabajadores civiles de una institución militar de Lima

Metropolitana. Se concluyó que el instrumento presenta una correcta validez de contenido ($p < 0.05$) y confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach de 0.82

Para esta investigación se adaptó el instrumento de compromiso organizacional realizando una prueba piloto lo cual estaba conformada por 50 trabajadores. En primer lugar, la validez del contenido se obtuvo como resultado en V Aiken un puntaje superior a 0.8. Seguido, se realizó la prueba binomial cuyo resultado fue .50 estableciendo que existe concordancia entre los 5 jueces expertos del área organizacional. Por otro lado, la confiabilidad a través del Alfa Cronbach .706 indicando que el instrumento es confiable para medir compromiso organizacional

Tabla 2

Escala de compromiso organizacional Prueba de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.706	18

Como resultado se observa que existe una confiabilidad de alfa de cronbach de .706, lo cual se comprueba que la prueba tiene una alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo

En la presente investigación los procedimientos utilizados para estructurar y abreviar el grupo de sugerencias en forma cuantitativa han sido detallados mediante tablas, gráficos y valores numéricos, ya que grupo de datos que comprenden observaciones de más de una variable admiten estudiar el vínculo que existe entre ambas.

Análisis inferencial

En la presente investigación los métodos empleados para inferir la información acerca de la hipótesis general y específicas van hacer calculado a través de la prueba de Rho de Spearman el cual será empleado para contrastar dichos resultados, para Hernández, Fernández, y Baptista (2014). “cálculo para contrastar hipótesis y evaluar parámetros” (p.299).

2.6. Aspectos éticos

Dentro de las consideraciones de éticas de la presente investigación se protegen la identidad y confidencialidad de los resultados obtenidos y de los trabajadores que participaron en la investigación. Por último se garantiza que el trabajo es auténtico y original evitando el plagio y/o falsedades por lo tanto se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en el presente proyecto.

III. RESULTADOS

Tabla 3

Prueba de Normalidad de la Escala de Motivación Laboral y Compromiso Organizacional

	Sig.
Compromiso Organizacional	,000
Desmotivación	,000
Regulación externa	,000
Regulación Introyectada	,000
Regulación Identificada	,000
Motivación Intrínseca	,000

En la tabla 3, se observa la prueba de normalidad de las dimensiones de la escala de motivación laboral y compromiso organizacional, evidenciando una significancia de valores menores a 0,05, evidenciando una distribución que no es normal y se va a utilizar estadísticos no paramétrica en todos los casos. Por lo tanto, al presentarse datos no paramétricos, el análisis correlacional se realizó a través del estadístico de correlación “Rho” Spearman.

Tabla 4

Correlación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional

		Compromiso Organizacional
Motivación Laboral	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,426**
	Sig. (bilateral)	,000

En la tabla 4, se evidencia la correlación entre motivación laboral y compromiso organizacional, esta asociación se realizó a través del análisis estadístico no paramétrico “Rho” Spearman. Los resultados demostraron una (sig. (bilateral) = .000; Rho= ,426**). Esto determina que existe relación estadísticamente significativa de moderada intensidad entre motivación laboral y compromiso organizacional

Tabla 5

Correlación entre el Compromiso Organizacional y las dimensiones de la Motivación Laboral

		Desmotivación	Regulación Externa	Regulación Introyectada	Regulación Identificada	Motivación Intrínseca
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación RHO Spearman	-,185**	,281**	,261**	,332**	,349**
	Sig. (bilateral)	,009	,000	,000	,000	,000

En la tabla 5, se observa el análisis de correlación que existe entre el compromiso organizacional con las dimensiones de motivación laboral. En la primera dimensión, desmotivación, encontramos que existe correlación inversa y débil, además de estadísticamente significativa ($p < 0.05$) con el compromiso organizacional

Tabla 6

Correlacion entre las dimensiones del compromiso organizacional y motivacion laboral

		Desmotivación	Regulación Externa	Regulación Introyectada	Regulación Identificada	Motivación Intrínseca
Rho de Sperman						
Afectivo	Coefficiente de Correlación RHO Spearman	-,258**	,102	,148*	,313**	,359**
	Sig. (bilateral)	,000	,152	,038	,000	,000
Continuidad	Coefficiente de Correlación RHO Spearman	,066	,255**	,114	,040	,075
	Sig. (bilateral)	,359	,000	,110	,575	,296
Normativo	Coefficiente de Correlación RHO Spearman	-,154*	,285**	,345**	,301**	,323**
	Sig. (bilateral)	,030	,000	,000	,000	,000

En la tabla 6, se observa que en la primera dimension desmotivacion, existe una correlacion inversa; de igual forma en esta misma dimension de desmotivacion existe una correlacion inversa

y debil, con la dimension normativo, ademas de estadísticamente significativa ($p < 0.05$) con la dimensión de compromiso organizacional.

Tabla 7

Niveles de las dimensiones de motivacion organizacional según la edad

Edad		Desmotivación	Regulación Externa	Regulación Introyectada	Regulación Identificada	Motivación Intrínseca
20 – 30	Bajo	68,4	14,0	,7	,0	2,9
	Medio	27,9	36,8	12,5	6,6	8,8
	Alto	3,7	49,3	86,8	93,4	88,2
31 – 40	Bajo	82,2	8,9	,0	,0	,0
	Medio	6,7	26,7	6,7	2,2	4,4
	Alto	11,1	64,4	93,7	97,8	95,6
41 – 55	Bajo	35,3	,0	,0	,0	,0
	Medio	52,9	35,3	,0	,0	11,8
	Alto	11,8	64,7	100,0	100,0	88,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En la tabla 7 se evidencia que existe un porcentaje mayor de 93,4 % comprendido entre 20 a 30 años de edad donde indica que se encuentra en un nivel alto regulacion identificada, mientras que en el mismo rango de edad encontramos un 2,9 % donde indican que se encuentran en un nivel bajo de motivacion intrinseca.

En el rango de edad de 31 a 40 años se indica que el 97,8 % de las personas se encuentran en un nivel alto de regulacion identificada, y el 2,2 % de esta misma dimension se encuentran en un nivel medio.

Por ultimo en el rango de 41 a 55 años de edad se presentan un nivel alto de regulacion introyectada y regulacion identificada arrojando un 100 %.

Tabla 8

Niveles de las dimensiones de motivacion organizacional según tiempo de servicios

Tiempo de servicio		Desmotivación	Regulación Externa	Regulación Introyectada	Regulación Identificada	Motivación Intrínseca
0 a 6 meses	Bajo	66,7	7,4	,0	,0	7,4
	Medio	29,6	22,2	7,4	7,4	3,7
	Alto	3,7	70,4	92,6	92,6	88,9
7 a 12 meses	Bajo	59,3	25,9	,0	,0	,0
	Medio	40,7	33,3	18,5	14,8	29,6
	Alto	,0	40,7	81,5	85,2	70,4
1 a 3 años	Bajo	72,7	10,6	,0	,0	3,0
	Medio	18,2	30,3	10,6	1,5	4,5
	Alto	9,1	59,1	89,4	98,5	92,4
3 años a más	Bajo	69,2	9,0	1,3	,0	,0
	Medio	24,4	42,3	7,7	3,8	5,1
	Alto	6,4	48,7	91,0	96,2	94,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En la tabla 8, Se muestra que en el rango de 0 a 6 meses presentan un 92,6 % de nivel alto de regulación introyectada y regulación identificada, mientras que un 3,7 se encuentra en un nivel medio de motivación intrínseca.

En el rango de 7 a 12 meses se presenta que existe un 85,2 % de nivel alto de regulación identificada.

En el rango de 1 a 3 Años de tiempo de servicio se muestra que el 98,5 % de los trabajadores presentan un nivel alto de regulación identificada, por otro lado el 1,5 % manifiesta tener un nivel medio de regulación identificada.

Por ultimo en personas que cuentan de 3 años a mas trabajando en la organización manifiestan tener un 96,2 % de regulación identificada, mientras el 1,3 % presentan un nivel bajo de regulación introyectada.

Tabla 9

Nivel de Compromiso Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	8,6
Medio	108	54,5
Alto	73	36,9
Total	198	100,0

En la tabla 9 los resultados mostraron que el 54,5 % de los trabajadores cuentan con un nivel medio de compromiso organizacional, seguido de un 36,9 % con un nivel alto.

Tabla 10

Nivel de Compromiso Organizacional según edad

Edad		Frecuencia	Porcentaje
20 – 30	Bajo	14	10,3
	Medio	75	55,1
	Alto	47	34,6
31– 40	Bajo	2	4,4
	Medio	23	51,1
	Alto	20	44,4
41– 55	Bajo	1	5,9
	Medio	10	58,8
	Alto	6	35,3
	Total	198	100,0

En la tabla 10 se observa que el factor sociodemográfico edad del trabajador se encuentra en un nivel de compromiso organizacional medio en los grupos de edad 20-30, 31-40 y 41-55.

Tabla 11

Nivel de Compromiso Organizacional según tiempo de servicio

Tiempo de Servicio		Frecuencia	Porcentaje
0 a 6 meses	Bajo	1	3,7
	Medio	16	59,3
	Alto	10	37,0
7 a 12 meses	Bajo	7	25,9
	Medio	19	70,4
	Alto	1	3,7
1 a 3 años	Bajo	4	6,1
	Medio	34	51,5
	Alto	28	42,4
3 años a más	Bajo	5	6,4
	Medio	39	50,0
	Alto	34	43,6
	Total	198	100,0

En la tabla 11 se observa que el factor sociodemográfico por tiempo de servicio se mantiene en un nivel medio comprendido de 0 meses a 3 años a más . asimismo cabe indicar donde mayor porcentaje de nivel de compromiso se encuentra en el rango de tiempo de 7 a 12 meses con un 70,4 %

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de motivación laboral en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón.

La presenta investigación se fundamente con la premisa teórica, que toda organizaciones deben tomar mayor importancia y énfasis al tema de la motivación, porque al contar con trabajadores motivados obtendremos trabajadores comprometidos con su organización y esto podrá aportar para incrementar la productividad y el funcionamiento eficaz de la empresa y de los trabajadores.

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general, los resultados evidenciaron una (significancia bilateral $.000 < 0,05$; $Rho = ,426^{**}$) determinando que existe una relación positiva estadísticamente significativa de moderada intensidad entre ambas variables. Por lo tanto, la hipótesis general es aceptada determinando que existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional. En una investigación similar realizada por Pérez (2014) titulada motivación y compromiso organizacional en el personal administrativo de Universidades Limeñas, el análisis estadístico correlacional permitió determinar una relación positiva significativa de mediana intensidad entre la motivación y el compromiso organizacional. La definición de la investigadora se basa; cuando existe involucramiento positivo es porque los colaboradores se deben de encontrar motivados y por ende comprometidos. Los resultados permiten patentizar lo planteado en nuestra hipótesis general, en donde a través del análisis estadístico también se encontró relación entre ambas variables.

Con respecto a la hipótesis los resultados mostraron que existe una relación significativamente directa entre compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral, sin embargo en la primera dimensión de desmotivación laboral encontramos, que existe correlación inversa y débil, además de estadísticamente significativa ($p < 0.05$), $Rho = -,185^{**}$ con el compromiso organizacional, indicando ello que a mayor compromiso, menor será la desmotivación de los trabajadores.

Según Meyer y Allen (1991, citado por Montoya 2014) el compromiso organizacional es una disposición psicológica que se singulariza por la forma en que se relaciona un colaborador con su empresa. De tal forma que la motivación está relacionada con eventos de recibir una recompensa o evitar un castigo, por ultimo un trabajador que se involucre con sus actividades

de manera positiva será una persona que presente compromiso con su empresa y por ende se encontrara satisfecho con sus labores.

En cuanto al objetivo específico determinar los niveles de las dimensiones de motivación laboral en base a los datos sociodemográficos como edad y tiempo de servicio fueron lo siguiente; En cuanto a la motivación del personal según edad, presenta mejores niveles en el rango de 41 a 55 años de edad el cual contamos con un nivel alto de motivación laboral de las dimensiones de regulación introyectada y identificada.

Respecto al tiempo de servicio se muestra que en el rango de 0 a 6 meses presentan un 92,6 % de nivel alto de regulación introyectada y regulación identificada, mientras que un 3,7 se encuentra en un nivel medio de motivación intrínseca.

En el rango de 7 a 12 meses se presenta que existe un 85,2 % de nivel alto de regulación identificada.

En el rango de 1 a 3 Años de tiempo de servicio se muestra que el 98,5 % de los trabajadores presentan un nivel alto de regulación identificada, por otro lado el 1,5 % manifiesta tener un nivel medio de regulación identificada.

Por ultimo en personas que cuentan de 3 años a mas trabajando en la organización manifiestan tener un 96,2 % de regulación identificada, mientras el 1,3 % presentan un nivel bajo de regulación introyectada

Al analizar los datos adquiridos respecto al compromiso organizacional, se obtuvo que el 54,5 % de la muestra presenta un nivel medio de compromiso con su organización donde laboran. Estos datos estadísticos es similar a estudios realizado por García (2015), quien en su muestra conformada por trabajadores, halló el mismo resultado de nivel de compromiso organizacional. La explicación a estos resultados se indica que los trabajadores tienden a sentir lealtad y obligación, debido a que la organización le otorga beneficios y de tal forma los trabajadores desean seguir perteneciendo a la empresa.

Al respecto Wallace (1997, p.743) hace mención que el compromiso organizacional es de mayor grado cuando los trabajadores asumen mayor nivel de autonomía y reciben beneficios adecuados, de tal forma se indica que los trabajadores que asumen cargos superiores y reciben adecuados beneficios tienden a estar más comprometidos con la organización.

Con respecto a los niveles del compromiso organizacional de los trabajadores según edad los datos estadísticos indican que existen un nivel promedio en los grupos de edad 20-30, 31-40 y 41-55 años. Estos resultados coinciden con la investigación de Ojeda, Talavera y Barrelleza (2016) quienes en una población conformada por mexicanos, evidenciaron y encontraron un nivel promedio con respecto a la edad. Asimismo para determinar la agrupación por edades se utilizó a los autores en mención Ojeda, et al... quien clasifica a las personas en tres grupos, el primer grupo conformado por personas cuya edad oscila entre 21 a 30 años, segundo grupo de 31 a 40 años y el tercer grupo de 41 a 55 años de edad. La explicación a estos datos coinciden por Ojeda et al. Quienes manifiestan que las personas de 41 a 55 años de edad poseen un nivel promedio de compromiso con su organización.

March y Simon (1969 p.47) el cual indican que personas con mayor edad, predominan en una organización por más tiempo, debido a que si renuncian a su organización las posibilidades de encontrar otro empleo son escasas, el cual comprimen su posibilidad de trabajo.

Con respecto al tiempo de servicio se encontró que los resultados se encuentran en un nivel medio. Estos resultados presentados coinciden con la investigación que realizó Ojeda, Talavera y Barrelleza (2016) el cual demuestra que trabajadores que cuentan de 1 a 5 años trabajando en una organización, presenta un 51 % de nivel medio de compromiso con su empresa.

Finalmente, cabe indicar que se deja abierta la posibilidad a futuras líneas de investigación que puedan ampliar los resultados obtenidos.

V. CONCLUSIONES

La investigación se concluye con lo siguiente:

PRIMERA: Existe correlación directa muy significativa, entre la variable compromiso organizacional y las dimensiones de motivación laboral, es decir a mayor motivación laboral, mayor será el compromiso de los trabajadores. Sin embargo en la primera dimensión de desmotivación laboral encontramos, encontramos que existe correlación inversa y débil, además de estadísticamente significativa ($p < 0.05$), $Rho = -,185^{**}$.

SEGUNDA: En cuanto a la motivación del personal según edad, se indica que presenta mejores niveles el rango de 41 a 55 años de edad el cual contamos con un nivel alto de motivación laboral de las dimensiones de regulación introyectada y identificada.

Con respecto al tiempo de servicio los trabajadores que cuentan con 1 a 3 años; se observa que el 98,5 % de los trabajadores presentan un nivel alto de regulación identificada, por otro lado el 1,5 % manifiesta tener un nivel medio de regulación identificada.

Por ultimo en personas que cuentan de 3 años a mas trabajando en la organización manifiestan tener un 96,2 % de regulación identificada, mientras el 1,3 % presentan un nivel bajo de regulación introyectada

TERCERA: Se identificó que el nivel de compromiso presentado en los trabajadores se encuentra en un nivel promedio, de igual forma los resultados determinaron que los niveles de edad y tiempo de servicio se encuentran en el mismo nivel

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo encontrado en la investigación se recomienda:

1. Elaborar y realizar la entrega de un informe sobre los resultados obtenidos en la investigación, con el fin de que la empresa pueda proponer estrategias para mejorar los datos de indicadores de gestión y de igual forma se pueda beneficiar a la producción de la empresa.
2. Sostener el compromiso de los trabajadores, de tal forma que se pueda motivar a través de ciertas actividades o programas como “salario emocional” donde se establezcan beneficios como por ejemplo: días libres por cumpleaños, el mejor trabajador del mes, vales de alimentación por cumplimiento de objetivos, flexibilidad en los horarios, etc.
3. Que la empresa cuente con un plan de contingencia respecto al tema de la motivación, ya que si contamos con trabajadores desmotivados esto afectaría de grado mayor al compromiso instalado y por ende, estaría afectando al logro de los objetivos propuestos por la organización

VII. REFERENCIAS

- Adams, S. (2013). *México el país con más insatisfacción laboral de latam*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/>
- Aldana, J. (2013). *Compromiso organizacional de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo* (Tesis de licenciada). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Amorós, E. (2011). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=uRf11b44BjEC&dq=compromiso+organizacional&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Argomedeo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 15 de Setiembre de 2017).
- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista ejournal*. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Baguer, A. (2011). *Dirección de personas: un timón en la tormenta*. (2.a ed.). Madrid: Ediciones Díaz.
- Carrasco, J. (2004). *Una didáctica para hoy: como enseñar mejor*. Madrid: ediciones Rialp S.A.
- Chaves, L. (2016). *Nivel De Motivación Y su Relación con la Satisfacción Laboral En La Empresa Agromolinos Industriales Anderson E.I.R.L Huanchaco*, 2016. (Tesis de Titulación). Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9784>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (2.a ed.). México DF: Mc Graw Hill.

- De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo en la municipalidad provincial de Trujillo (tesis de licenciatura). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuerto_rl.pdf?sequence=1
- Espinoza, M y Uguña, L. (2016). El clima laboral y su incidencia en el desempeño y compromiso del personal operativo de una empresa Farmaco-industrial (tesis de magister). Recuperado de <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/36545/D-CD197.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Frías, M. (2016). Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del museo de antropología de la Universidad Veracruzana (tesis de magister). Recuperado de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/46941/1/FriasHerreraMayra.pdf>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivacion at Work Scale: Validacion two Languages. Education and Psychological Measurement. Recuperado de: http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_GagneForestetal_EPM.pdf
- García, A. (2015). Síndrome de Bournot y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/345/1/TL_Garcia_Baca_RosaDeGuadalupe.pdf
- Gastañaduy, K. (2013). Motivación Intrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, E. (2017). (31 de mayo del 2017). ¿Por qué es importante el compromiso laboral de los empleados? Recuperado de <https://www.contunegocio.es/recursos-humanos/compromiso-laboral-empleados/>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª.ed.) México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.

Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Argentina: Cengage.

López, H (2016). *Relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organización en un instituto de educación superior de la ciudad de Guayaquil* (tesis de titulación). Recuperado de <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/1054>

March, J. y Simon, H. (1969). *Teoría de la Organización*. (1ª ed.). Barcelona: Ariel

Meece, L., Anderman. E. y Anderman, L. (2006). Classroom goal structure, student motivation, and academic achievement. *Annual Review. Psycholog.*

Turner, J. y Meyer, D. (2004). A classroom perspective on the principle of moderate challenge in mathematics. *The Journal of Educational Research*, 97 (6), 311-318.

García, A. (2015). *Síndrome del Burnout y Compromiso Organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – Región Norte 2012*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

Gongora, M. (2017). *Motivación para el trabajo y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Puente Piedra*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3266/Gongora_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, M. (2006). *Habilidades directivas*. España: Innovación y calificación

- Ivancevich, J; Konopaske, R y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. Séptima edición. México: editores S.A
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&printsec=frontcover&dq=teorias+de+las+jerarquias+de+las+necesidades+de+abraham+maslow&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjSIPyn95rbAhUDuVkKHazTB-oQ6AEIJjAA#v=onepage&q&f=false>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): "A three component conceptualization of organizational commitment", Human Resource Management Review.
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contac center (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL+Elizabeth+Montoya.pdf>
- Morales J. (2004). Fidelidad. Madrid: Ediciones Rialp.
- Murrieta, R. (2016). *Motivación y Satisfacción laboral en los profesionales de Salud de Servicio de emergencia del hospital de contingencia de Tingo María* (tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/297/ROBERTO%20MURRIETA%20LOZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paniagua, J y Fernández, L. (2003). Voz, conflicto y salida. Madrid: ediciones complutenses.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, 55 (1), 68-78. Recuperado de: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

- Redorta, J. (2006). Emoción y conflicto: aprenda a manejar las emociones. Barcelona: Ediciones Paidós
- Robbins S. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Pearson Education.
- Sánchez,H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. (5ª.ed.). Perú, Lima: Bussines
- Santa Cruz, C. (2017). "Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo". (Tesis de Titulación). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuerta_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Según Ryan, Kuhl, & Deci (1997). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*. EEUU: Universiti of Rochester
- Seminario, S. (2017). "*Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana*". (Tesis de Titulación). Recuperado de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/622010/5/Seminario_VS.pdf
- Sulcarray, S (2013). *Metodología de la información*. Perú, Lima: Editorial Continental.
- Tarrillo, I. (2016). Las prácticas de marketing interno y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores del grupo primavera de Trujillo (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/458/tarrillo_pi.pdf?sequence=1
- Ojeda, M., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre el compromiso organizacional y la percepción de apoyo organizacional en

docentes universitarios, Revista de Sistemas, Cibernética e Informática. Recuperado de [http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf)

Vargas, J. (abril, 2013). Implicancias de la teoría motivacional de la autodeterminación en el ámbito laboral. *Revista Scielo*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052013000100010

Vargas, J. (2000). La cultura organizacional en México. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=ravJFDoDLOEC&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Velasco, R. (2017). “Diseño de un modelo de motivación para aumentar la satisfacción del personal Administrativo en la Empresa Transportes Noroccidental Cia Ltda” Tesis de Titulación). Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13665/Tesis%20Raquel%20Velasco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yagosesky, R. (2000). La psicología del éxito. Recuperado de <https://www.casadellibro.com/libro-la-psicologia-del-exito/9789806405547/748739>

Wallace, J. (1997). Becker's side bet Theory of commitment revisited. Nueva York: Is it time

ANEXOS

Anexo 1

ESCALA DE MOTIVACION EN EL TRABAJO

Autor: Gagne, et al / Adaptado por Gastañaduy

Edad:

Sexo:

☐ F

☐ M

Tiempo de Servicio: 0 a 6 meses ☐ 7 a 12 meses ☐ 1 a 3 años ☐ 3 años a más ☐

Instrucciones: a continuaciones, se le muestra enunciados relacionados a los motivos o razones por las que usted se encuentra realizando su trabajo.

Marque con un ASPA (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Totalmente de acuerdo (A)	De acuerdo (B)	Levemente de acuerdo (C)	Incierto (D)	Levemente en desacuerdo (E)	En desacuerdo (F)	Totalmente en desacuerdo (G)
------------------------------	-------------------	-----------------------------	-----------------	--------------------------------	----------------------	---------------------------------

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	A	B	C	D	E	F	G
1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo realizar mi trabajo.							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6. Porque me divierto realizando mi trabajo.							

7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8. Porque otras personas me van a brindar más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
	A	B	C	D	E	F	G
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente							
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18. Porque al esforzarme en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Meyer y Allen / Adaptado por Argomedo

Edad:

Sexo:

☐ F

☐ M

Tiempo de Servicio: 0 a 6 meses ☐ 7 a 12 meses ☐ 1 a 3 años ☐ 3 años a más ☐

Instrucciones: usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecidas a continuación

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3 = Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo


6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

	1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.
	2) Aunque el trabajo fuera bueno para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
	3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo
	4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
	5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.
	6) Sería muy feliz si trabajara en esta organización por el resto de mi vida.
	7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
	8) Esta organización merece mi lealtad.
	9) Realmente siento los problemas de mi organización como si fueran míos.
	10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.

	11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.
	12) Esta organización significa mucho para mí.
	13) Le debo muchísimo a mi organización.
	14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización.
	15) No me siento parte de mi organización.
	16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.
	17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.
	18) No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.

The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages

Educational and Psychological
Measurement
70(4) 628–646
© 2010 SAGE Publications
DOI: 10.1177/0013164409355698
<http://epm.sagepub.com>


Marylène Gagné,¹ Jacques Forest,²
Marie-Hélène Gilbert,³ Caroline Aubé,⁴
Estelle Morin,⁴ and Angela Malorni¹

The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages

Marylène Gagné, Jacques Forest, Marie-Hélène Gilbert, more...

[Show all authors](#) ▾

First Published January 21, 2010 | Other

<https://doi.org/10.1177/0013164409355698>



Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application



John P. Meyer & Natalie J. Allen

Publication Year: 1997

DOI: <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>

Subject: Performance Management, Organizational Behavior

[More information >](#)

Anexo 2

Tabla 12

Validez de contenido de la Escala de Motivación Laboral

Item	Jueces						
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	0	1	1	4	0.8
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1

Se presenta los resultados de la validez de contenido o criterio de jueces. Donde, la V-Aiken presenta puntuaciones mayores a 0.8 demostrando que la investigación gramatical es adecuada para la muestra de esta investigación.

Tabla 13*Baremos de la Escala de Motivación Laboral*

Nivel	Desmotivación	Regulación Externa	Regulación Introyectada	Regulación identificada	Regulación intrínseca	Motivación
Bajo	3 a 8	6 a 17	4 a 11	3 a 8	3 a 8	19 a 56
Medio	9 a 14	18 a 29	12 a 19	9 a 14	9 a 14	57 a 94
Alto	15 a 21	30 a 42	20 a 28	15 a 21	15 a 21	95 a 133

En la tabla se establecen los baremos de la escala de motivación laboral, los niveles se presentan desde bajo hasta alto tanto para el puntaje general y por dimensión.

Tabla 14*Validez de contenido de la Escala de Compromiso Organizacional*

Item	Jueces						
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1

13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1

Se presenta los resultados de la validez de contenido o criterio de jueces. Donde, la V-Aiken presenta puntuaciones mayores a 0.8 demostrando que la investigación gramatical es adecuada para la muestra de esta investigación.

Tabla 15

Baremos del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Nivel	Componente Afectivo	Componente de Continuidad	Componente Normativo	Compromiso Organizacional
Bajo	6 a 17	6 a 17	6 a 17	18 a 41
Medio	18 a 29	18 a 29	18 a 29	42 a 65
Alto	30 a 42	30 a 42	30 a 42	66 a 90

En la tabla se establecen los baremos del cuestionario de Compromiso Organizacional, los niveles se presentan desde bajo hasta alto tanto para el puntaje general y por dimensión.

Anexo 3: **AUTORIZACION DE PERMISO**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 07 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 210 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Trejo Hidalgo, Cesar
Gerente De Operaciones
VISTONY SAC – NOGASA SAC
Parque Industrial De Ancon Mz. B1 Lt. 01 – Ancon

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **FRANCO FALCON, FRANSHEKA DIANA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE ANCON, 2018"** "agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

VISTONY
CIA INDUSTRIAL DEL PERU SAC
Cesar Trejo Hidalgo
Fecha: 09/05/18

MSG/ALF

LIMA NORTE	Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE	Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE	Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO	Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Juan Walter Pomahuacre Carhuayal, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada "Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018", del (de la) estudiante FRANCO FALCON, Fransheska Diana, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 20 de julio de 2018


Firma

Juan Walter Pomahuacre Carhuayal


DNI: 41866762

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=982147109&s=1&u=1049370422

feedback studio Diana fransheska Franco falcon motivacion laboral y compromiso organizacional /0 3 de 8



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
FRANCO FALCON, Fransheska Diana

ASESOR:
Mg. POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan Walter

Resumen de coincidencias

19 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	11 %
2	Entregado a Universida...	4 %
3	docplayer.es	1 %
4	pt.scribd.com	1 %
5	tesis.pucp.edu.pe	<1 %
6	gala.gre.ac.uk	<1 %
7	prezi.com	<1 %
8	Entregado a Universida...	<1 %
9	Entregado a Universida...	<1 %

Página: 1 de 33 Número de palabras: 7912

Text-only Report High Resolution Activado

09:45 p.m. 19/07/2018

Anexo 6: FORMULARIO DE AUTORIZACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Francisco Falcon Francheska Diana
D.N.I. : 418409991
Domicilio : Av. Alberto Sanchez Mz. P 17. 10 SMP
Teléfono : Fijo : 528 60 22 Móvil : 9400 00 973
E-mail : dia_n_luna@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciado en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Francisco Falcon Francheska Diana

Título de la tesis:

Motivación laboral y Compromiso organizacional en los
Trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del
Distrito de Ancón, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.




Firma :

Fecha :

12 - 07 - 18

Anexo 7: AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo... Franco Falcon Fransheska diana
 identificado con DNI N° 48409991, egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (☒) , No autorizo (☐) la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL DEL
DISTRITO DE ANCÓN, 2018
 " ;
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 48409991

FECHA: 12 de Julio del 2018...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón ,2018

FORMULACION DE PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACION DE HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><u>GENERAL</u> ¿Qué relación existe entre motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018?</p> <p><u>ESPECIFICO</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre motivación y las dimensiones del Compromiso organizacional en los trabajadores?</p> <p>¿Qué relación existe entre las niveles de la motivación y compromiso organizacional en los trabajadores.</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018.</p> <p><u>OBJETIVO ESPECIFICO</u></p> <p>Identificar la relación que existe entre las dimensiones del compromiso organizacional y la motivación laboral</p> <p>Determinar los niveles de motivación organizacional de los trabajadores según edad y tiempo de servicio</p> <p>Determinar los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores según edad y tiempo de servicio</p>	<p><u>HIPOTESIS GENERAL</u> Existe relación significativa y directa entre las dimensiones de motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancon,2018</p> <p><u>HIPOTESIS ESPECIFICA</u></p> <p>Existe relación significativa y directa entre las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral</p>	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación • Regulación externa • Regulación introyectada • Regulación identificada • Motivacion Intrínseca <p>Compromiso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Componente Afectivo • Componente de Continuidad • Componente Normativo 	<p><u>Enfoque</u> Cuantitativo</p> <p><u>Tipo de Investigación</u> Básico</p> <p><u>Diseño de Investigación</u> No Experimental - Transversal</p> <p><u>Nivel de Investigación</u> Descriptivo - Correlacional</p>

Anexo 9: FORMATO DE VALIDACION DE JUECES



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION ESCALA DE MOTIVACION LABORAL

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo realizar mi trabajo	X		X		X		
2	Directo	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
3	Directo	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
4	Directo	Porque al esforzarme en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
5	Directo	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
6	Directo	Porque me divierto realizando mi trabajo.	X		X		X		
7	Directo	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
8	Directo	Porque otras personas me van a brindar más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
9	Directo	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
10	Directo	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
11	Directo	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		
12	Directo	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
13	Directo	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	X		X		X		



14	Directo	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente	X		X		X		
15	Directo	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
16	Directo	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		
17	Directo	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
18	Directo	Porque al esforzarme en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
19	Directo	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir [] ☐ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Tamara L. Cubas Romero

DNI: 40724750

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de Noviembre del 2017

Tamara L. Cubas Romero
Tamara Lisbeth Cubas Romero
 PSICÓLOGA
 C.P.S. 10659

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION
ESCALA DE MOTIVACION LABORAL

Item	Dirección del ítem	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
			Si	No	Si	No
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?						
1	Directo	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo realizar mi trabajo	/	/	/	
2	Directo	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	/	/	/	
3	Directo	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	/	/	/	
4	Directo	Porque al esforzarme en este trabajo va con mis valores personales.	/	/	/	
5	Directo	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	/	/	/	
6	Directo	Porque me divierto realizando mi trabajo.	/	/	/	
7	Directo	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	/	/	/	
8	Directo	Porque otras personas me van a brindar más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	/	/	/	
9	Directo	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	/	/	/	
10	Directo	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	/	/	/	
11	Directo	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	/	/	/	
12	Directo	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	/	/	/	
13	Directo	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	/	/	/	

14	Directo	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente	/	/	/	
15	Directo	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	/	/	/	
16	Directo	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	/	/	/	
17	Directo	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	/	/	/	
18	Directo	Porque al esforzarme en este trabajo tiene un significado personal para mí.	/	/	/	
19	Directo	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	/	/	/	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Wladimir Ouedo Sauratua

DNI: 43141514

Especialidad del validador: Mg. Computamiento Organizacional y RRHH

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



13 de Noviembre del 2017

300

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION
ESCALA DE MOTIVACION LABORAL

N°	Selección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo realizar mi trabajo	/		/		/		
2	Directo	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	/		/		/		
3	Directo	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	/		/		/		
4	Directo	Porque al esforzarme en este trabajo va con mis valores personales.	/		/		/		
5	Directo	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	/		/		/		
6	Directo	Porque me divierto realizando mi trabajo.	/		/		/		
7	Directo	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	/		/		/		
8	Directo	Porque otras personas me van a brindar más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	/		/		/		
9	Directo	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	/		/		/		
10	Directo	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	/		/		/		
11	Directo	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	/		/		/		
12	Directo	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	/		/		/		
13	Directo	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	/		/		/		

14	Directo	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente	/		/		/		
15	Directo	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	/		/		/		
16	Directo	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	/		/		/		
17	Directo	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	/		/		/		
18	Directo	Porque al esforzarme en este trabajo tiene un significado personal para mí.	/		/		/		
19	Directo	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	/		/		/		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sánchez Llanos, Karina

DNI: 40 63 90 63

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Karina Sánchez Llanos
PSICOLOGA
COSP 15816

....de Noviembre del 2017

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION

ESCALA DE MOTIVACION LABORAL

Nº	Directo (de 30%)	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Directo	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	✓		✓		✓		
3	Directo	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	✓		✓		✓		
4	Directo	Porque al esforzarme en este trabajo va con mis valores personales.	✓		✓		✓		
5	Directo	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	✓		✓		✓		
6	Directo	Porque me divierto realizando mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Directo	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	✓		✓		✓		
8	Directo	Porque otras personas me van a brindar más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
9	Directo	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	✓		✓		✓		
10	Directo	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	✓		✓		✓		
11	Directo	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	✓		✓		✓		
12	Directo	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	✓		✓		✓		
13	Directo	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	✓		✓		✓		

14	Directo	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente	✓		✓		✓		
15	Directo	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	✓		✓		✓		
16	Directo	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	✓		✓		✓		
17	Directo	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Directo	Porque al esforzarme en este trabajo tiene un significado personal para mí.	✓		✓		✓		
19	Directo	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ERIKA ROSANA ESTRADA ALMORA

DNI: 09904133

Especialidad del validador: CLINICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



... de Noviembre del 2017

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO

ORGANIZACIONAL

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (MEYER Y ALLEN)

N°	Dirección del ítem	Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
2	Directo	Aunque el trabajo fuera bueno para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X		X		
3	Directo	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
4	Directo	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
5	Directo	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	X		X		X		
6	Directo	Sería muy feliz si trabajara en esta organización por el resto de mi vida.	X		X		X		
7	Directo	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X		X		X		
8	Directo	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
9	Directo	Realmente siento los problemas de mi organización como si fueran míos.	X		X		X		
10	Directo	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
11	Directo	No renunciara a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	X		X		X		
12	Directo	Esta organización significa mucho para mí.	X		X		X		
13	Directo	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X		

14	Directo	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X		X		X		
15	Directo	No me siento parte de mi organización.	X		X		X		
16	Directo	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		
17	Directo	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	X		X		X		
18	Directo	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Daniela L. Cubas Romero

DNI: 40724750

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14 de Noviembre del 2017


Daniela L. Cubas Romero
 PSICÓLOGA
 C.P.A. 10889



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (MEYER Y ALLEN)

N°	Tipo de ítem	Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	/		/		/		
2	Directo	Aunque el trabajo fuera bueno para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	/		/		/		
3	Directo	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	/		/		/		
4	Directo	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	/		/		/		
5	Directo	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	/		/		/		
6	Directo	Sería muy feliz si trabajara en esta organización por el resto de mi vida.	/		/		/		
7	Directo	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	/		/		/		
8	Directo	Esta organización merece mi lealtad.	/		/		/		
9	Directo	Realmente siento los problemas de mi organización como si fueran míos.	/		/		/		
10	Directo	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	/		/		/		
11	Directo	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	/		/		/		
12	Directo	Esta organización significa mucho para mí.	/		/		/		
13	Directo	Le debo muchísimo a mi organización.	/		/		/		



14	Directo	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	/		/		/		
15	Directo	No me siento parte de mi organización.	/		/		/		
16	Directo	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	/		/		/		
17	Directo	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	/		/		/		
18	Directo	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	/		/		/		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Medina Criedo Javiera

DNI: 43141514

Especialidad del validador: Mg. Computación Organizacional y RR.HH.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14 de Noviembre del 2017

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (MEYER Y ALLEN)

N°	Dirección del ítem	Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	/		/		/		
2	Directo	Aunque el trabajo fuera bueno para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	/		/		/		
3	Directo	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	/		/		/		
4	Directo	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	/		/		/		
5	Directo	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	/		/		/		
6	Directo	Sería muy feliz si trabajara en esta organización por el resto de mi vida.	/		/		/		
7	Directo	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	/		/		/		
8	Directo	Esta organización merece mi lealtad.	/		/		/		
9	Directo	Realmente siento los problemas de mi organización como si fueran míos.	/		/		/		
10	Directo	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	/		/		/		
11	Directo	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	/		/		/		
12	Directo	Esta organización significa mucho para mí.	/		/		/		
13	Directo	Le debo muchísimo a mi organización.	/		/		/		

14	Directo	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	/		/		/		
15	Directo	No me siento parte de mi organización.	/		/		/		
16	Directo	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	/		/		/		
17	Directo	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	/		/		/		
18	Directo	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	/		/		/		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sánchez Hancs Karina

DNI: 40639063

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Karina Sánchez Hancs
PSICÓLOGA
CPSP. 23810

13 de Noviembre del 2017

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (MEYER Y ALLEN)

N°	Dirección del ítem	Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	✓		✓		✓		
2	Directo	Aunque el trabajo fuera bueno para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	✓		✓		✓		
3	Directo	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
4	Directo	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
5	Directo	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	✓		✓		✓		
6	Directo	Sería muy feliz si trabajara en esta organización por el resto de mi vida.	✓		✓		✓		
7	Directo	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	✓		✓		✓		
8	Directo	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
9	Directo	Realmente siento los problemas de mi organización como si fueran míos.	✓		✓		✓		
10	Directo	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	✓		✓		✓		
11	Directo	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	✓		✓		✓		
12	Directo	Esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
13	Directo	Le debo muchísimo a mi organización.	✓		✓		✓		

14	Directo	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	✓		✓		✓		
15	Directo	No me siento parte de mi organización.	✓		✓		✓		
16	Directo	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	✓		✓		✓		
17	Directo	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	✓		✓		✓		
18	Directo	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ERIK ROXANO ESTADE ALMIZA

DNI: 09904133

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Anexo: 9 TURNITIN

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=982147109&s=1&u=1049370422

feedback studio Diana fransheska Franco falcon motivacion laboral y compromiso organizacional /0 3 de 8

Resumen de coincidencias

19 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	11 %	>
Fuente de Internet			
2	Entregado a Universida...	4 %	>
Trabajo del estudiante			
3	docplayer.es	1 %	>
Fuente de Internet			
4	pt.scribd.com	1 %	>
Fuente de Internet			
5	tesis.pucp.edu.pe	<1 %	>
Fuente de Internet			
6	gala.gre.ac.uk	<1 %	>
Fuente de Internet			
7	prezi.com	<1 %	>
Fuente de Internet			
8	Entregado a Universida...	<1 %	>
Trabajo del estudiante			
9	Entregado a Universida...	<1 %	>
Trabajo del estudiante			

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
FRANCO FALCON, Fransheska Diana

ASESOR:
Mg. POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan Walter

Página: 1 de 33 Número de palabras: 7912 Text-only Report High Resolution Activado

09:45 p.m. 19/07/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Franco Falcón, Fransheska Diana

INFORME TÍTULADO:

Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del
Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 04/10/2018

NOTA O MENCIÓN: /S


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990613

